

せいそう 労働者 速報

2016 年 10 月 24 日
No. 1103
東京清掃労働組合
企画・総務局

平成 28 年度給与改定（第 2 回）団体交渉

2016 年度賃金確定に係る要求書を提出

- 3 年連続の月例給、一時金の引上げも実質的な引上げ勧告とは言えない水準
- 職員が自信と誇りを持って職務にまい進できる賃金水準、人事制度の構築は区側の責務



2016 賃金確定交渉は、10 月 21 日の第 2 回中央委員会で確認した「2016 賃金確定闘争を中心とした秋季闘争方針」に基づき本格的な秋季闘争に入りました。24 日に行われた第 2 回団体交渉では「2016 年度賃金確定に係る要求書」を区長会に提出し、組合員の切実な要求に応えるよう区長会に

求めました。

区長会は技能系・業務系職員の人事制度について、所要の見直しが図られているものと認識しています。また、給与制度については、昨年度の交渉結果及び本年の人事委員会勧告における改定内容を踏まえ、慎重に検討していくとして我われの要求に真摯に応えようとはしていません。

昨年、一昨年の賃金確定交渉で、切替調整措置について一定の見直しが行われ、多くの職員の実質的な昇給回復が実現したことは評価できますが、昇給が抑制されていることに変わりはありません。また、現給保障者については昇任・昇格しても給料月額が現給補償額より少ない場合、引き続き現給保障に留められてしまいます。

人事制度について、退職手当の調整額のポイントの評価期間が退職前20年度間とされているにも係らず、現行の技能主任資格基準では40歳代後半で初めて昇任資格が発生する職員も少なくありません。また、統括技能長・技能長選考に関しては、昇任枠が無いという理由で選考すら行われていない実態も見られます。



再任用職員の給与については、昨年に続き、特別区人事委員会は、第三者機関としての責任を放棄し、具体的な判断を先送りにしました。区長会はこの勧告にとらわれることなく、再任用職員が年金無支給期間における生計

費を確保できるよう、現行を上回る賃金水準とすべきであることを強く申し入れました。

これらの課題をはじめ、賃金制度、人事制度の改善に係る5課題・34項目について、組合員の切実な思いをこめた要求として訴えました。10月27日（木）からは専門委員会交渉の場で具体的な労使協議がスタートをします。平行して、家族を含めた署名の取り組みや、各区長に対する要請行動を展開します。10月31日からは、地連毎に幹事区長への要請行動・総決起集会で怒りの声を結集します。交渉と大衆運動を両輪の力とし、要求貫徹にむけて組織の総力で闘い抜きましょう。



2016年10月24日

特別区長会会長

西川 太一郎 様

東京清掃労働組合

中央執行委員長 桐田 達也



2016年度 賃金確定に係わる要求書

日頃、特別区職員の処遇改善と資源循環型廃棄物行政確立のためにご尽力されている貴職に心から敬意を表します。

特別区人事委員会は、10月11日、23区議会議長と23区長に対して、「職員の給与に関する報告及び勧告」を行いました。公民較差を解消するため、月例給を平均584円引上げ、一時金は支給月数を0.1月引上げとしました。

勧告どおりの改定が実施されれば、3年連続の月例給、一時金の引上げとなりますが、現在、特別区では自宅に係る住居手当の廃止に伴う経過措置期間にあります。人事委員会の公民比較では、職員の平均住居手当額は、昨年と比べ減額となっています。こうしたことが公民較差に反映されているのであり、実質的には引上げ勧告とは言えない水準にとどまっています。

また、行政職給料表（一）について、「管理職及び係長職の職責の高まっていること等を考慮し、4級以上の級において引上げを強め、6級以上の級においては更に強めた引上げを行う」とし、一部号給の引上げ率が抑えられていることなど、問題を含んだ勧告と言わざるを得ません。

加えて、年金が支給されない再任用職員の給与水準の改善について、具体的な言及が無かったことも全く納得ができません。年金無支給期間における生計費の確保の観点からも、現行を上回る賃金水準とすることは必須であります。長年の知識や経験を踏まえ、再任用職員の能力を十分に活用していくためにも、一時金や諸手当についても定年前職員と同様とすべきで、特別区職員の実態にふさわしい制度の確立は喫緊の課題です。

私ども東京清掃労組は、現業系職員が主体の労組法適用の労働組合です。賃金の決定は、労使交渉によるものですが、本年の勧告給料表が引上げ改定とされた以上、当然にも業務職給料表も引上げ改定が図られなければなりません。引上げ改定の業務職給料表を早期に提示し、私どもとの協議を行うことを求めます。



2007年賃金確定交渉で、平均9%の業務職給料表の水準引下げを強要されながらも、良質な公共サービスとしての清掃事業を維持するため、区政の第一線で奮闘する組合員が安心して区民のための行政を担うためにも、生活保障としての賃金・労働条件の改善を図っていくことは何よりも重要な課題です。

昨年、一昨年の賃金確定交渉で、切替調整措置の見直しが行われましたが、昇給が抑制されていることに変わりはなく、調整号数を有する多くの職員は、職場の中心として職務に精励する中堅からベテランの職員です。これらの職員は、長きにわたり昇給抑制措置を受け続けるため、職務に対する意欲の維持が困難な状況にあり、人事管理上、大きな問題です。

昨年の妥結結果を踏まえ、下記のとおり、賃金水準引上げや人事制度の改善など5課題・34項目の基本要求を取りまとめました。本日は項目別に具体的な要求をさせていただきますので、貴職の誠意ある回答を求めます。

記

1 業務職給料表の水準改善について

- 1 特別区の清掃業務における職責や職務内容（公務としての特殊性や困難性、危険性）等を十分に勘案した業務職給料表を早期に提示し、具体的な協議を行うこと。
- 2 保障額表から業務職給料表への切替調整措置によって、いまだ多くの切替調整号数を有している職員がいる。職務に対するモチベーション維持の観点からも、切替調整措置を終了すること。
- 3 現給保障の適用を受ける最高号給者が昇給できるように、全ての級で号給増設を行うこと。
- 4 どの役職に昇任しても、昇任による昇格メリットを必ず確保すること。
- 5 同一労働・同一賃金の観点と特別区清掃事業の将来を担う職員の意欲向上のため、都採用職員の賃金水準を下回る区採用職員（若年層）について給与水準の引上げを行うこと。

2 人事制度の改善について

- 1 多種・多様化する特別区の清掃事業の実態や、区民の期待や要望に十分応えるためにも統括技能長及び技能長・技能主任の設置基準を改

善し増員すること。また、新たな技能長区分の設置などの改善を図ること。

- 2 昇任選考に積極的に応募できる職場環境の整備に努めること。
- 3 統括技能長や技能長に欠員が生じないように、各区の退職職員数や配置実態等を踏まえ、将来にわたり安定的な制度とすること。
- 4 統括技能長職・技能長職の昇任選考にあたっては、欠員の解消と同時に意欲ある職員が選考に応募できるよう、清掃特例や派遣制度の活用で人事交流を活発化するなど23区統一的な対応をすること。
- 5 人材育成の観点からも技能長業務の研修期間等を考慮した配置をするなど、職場環境の改善を講じること。
- 6 精神疾患を抱える職員が生じないように原因究明に努め、発生防止や早期発見につながる具体的な予防策を講じること。
- 7 技能主任職の任用資格基準について、採用要件が35歳未満とされていることや、退職手当の調整額のポイントの評価期間が退職年度を含む退職前20年度間とされていることを踏まえ、1級職歴年数を短縮すること。また、前歴換算年数を改善すること。
- 8 技能Ⅴ及びⅥの職種に従事する職員の希望による転職に関わる年齢制限を撤廃すること。

3 給与制度等の改善について

- 1 地域手当は、国公給与の勤務地間調整を目的とする制度であり、特別区職員の勤務実態にそぐわないことから、廃止して本給に繰り入れること。
- 2 扶養手当について、国の見直しに追随することなく、特別区の独自性を踏まえ、首都圏における生活実態に即した改善を図ること。
- 3 住居手当について、特別区職員の住居費負担の実態を踏まえ、別枠原資で措置し、手当額を引き上げること。
- 4 技能Ⅴ・Ⅵに係わる初任給決定にあたっては、身分切替職員と同様に清掃業務を担う以上、身分切替職員との均衡を考慮して改善すること。
- 5 職責の有無にかかわらず、経験・知識とも豊富な職員の区政に対する貢献度を職務能力として評価し、給与処遇に反映させること。
- 6 病気休暇、介護休暇等の取得による昇給制度等の不利益措置を改善すること。
- 7 特別給については、民間企業の支給月数を精確に反映すること。ま

た、勤勉手当を廃止し、期末手当に統一して全職員を改善の対象とすること。

- 8 期末・勤勉手当における「欠勤等の事由」及び換算日数について改善すること。また、国との均衡をはかり、ワーク・ライフ・バランス推進の観点から、育児休業の取得期間が1か月以下の場合は、期末手当、勤勉手当ともに減額の対象外とすること。
- 9 勤勉手当の成績率における一律抛割割合は最低限にとどめること。
- 10 勤勉手当の成績率の実施結果に関する検証を行うこと。
- 11 退職手当の基本額について、支給率の引上げを行うこと。また、調整額についても改善を図ること。
- 12 昇給について、現業系職員の査定区分を技能長以上と技能主任以下とに区分すること。
- 13 職員の勤務意欲を維持・高揚させるためにも、年齢による昇給抑制制度を廃止すること。
- 14 公務労働は民間企業の効率と利潤追求を目的とした労働とはその質が違うものである。従って、現行制度の勤勉手当の成績率及び査定昇給制度を廃止し、改めて労使による十分な協議を踏まえ、客観性・合理性・公平性を備えた納得できる制度を構築すること。

4 高齢期雇用制度について

- 1 公的年金の支給開始年齢の引き上げを踏まえ、雇用と年金を確実に接続する新たな制度設計は喫緊の課題である。丁寧な労使協議を行い、特別区の実態に即した制度を構築すること。
- 2 「定年延長」であれ、「再任用の義務化」であれ、体力的な問題から任用期間を最後まで全うできない職員が生じないように、職域を幅広く設定するなど、清掃事業の労働の実態を踏まえた制度設計（職場環境の整備）を行うこと。
- 3 雇用と年金の確実な接続を保障する観点からも、希望者全員が任用される制度とすること。
- 4 現行の特別区の再任用制度は、年金の一部支給を前提としている。現行の再任用職員との整合性を図りつつ、年金無支給期間に対応し、その収入だけで生活できる賃金水準を確保すること。

5 その他の諸制度について

- 1 労働組合活動は、憲法に保障される労働者の権利であり、労働組合

活動に対する行政処分は、不当なものである。新たな処分を行わないとともに、過去の処分について撤回し、実損の回復を行うこと。

2 地方公務員法第 42 条に基づく、職員の福利厚生に関する使用者責任について、「特別区職員の福利厚生に伴う使用者責任は、各特別区で果たす」とした区長会の主張に基づき、各区互助会等事業の拡充に向けた各区における十分な労使協議を行うこと。

3 清掃職場では、“車付雇上”に代表される非正規労働者、臨時職員や非常勤職員の多用が拡大の一途である。これらの職員の賃金・労働条件については、正規職員との均等待遇や同一労働・同一賃金の観点からも 23 区統一とし、改善を図ること。

以上

平成 28 年度給与改定（第 2 回）団体交渉

1. 日 時 2016 年 10 月 24 日（月）19 時 30 分から 19 時 57 分

2. 場 所 東京区政会館 201 会議室

3. 出席者

区長会：

鈴木副区長会会長（目黒区）、石川副区長会副会長（足立区）、佐藤副区長会役員（荒川区）、板垣副区長会役員（世田谷区）、橋本副区長会役員（板橋区）、高野副区長会役員（墨田区）、志賀副管理者（特人厚）

オブザーバー：藤田人事企画部長（特人厚）、鈴木調査課長（特人厚）川原井勤労課長（特人厚）、廣井副参事（特人厚）

清掃労組：

桐田中央執行委員長、坂本副中央執行委員長、中里副中央執行委員長、染書記長、多田書記次長、渡辺常任中央執行委員、西村常任中央執行委員、野崎常任中央執行委員、倉貫常任中央執行委員、森田常任中央執行委員

4. 議事録

〈清掃労組〉

特別区人事委員会勧告当日、西川区長会会長に対し、今年度の賃金確定交渉に関わる私どもの基本的な考え方についての要請をさせていただきました。本日は、これからの交渉を進めるにあたり、具体的な考え方について、別紙のとおり「2016 年度賃金確定に係わる要求書」を提出いたします。

（要求書読み上げ・手交）

〈当局〉

ただ今皆さんから「2016 年度賃金確定に係わる要求書」をいただきました。皆さんからの要求につきましては、早速、各特別区長に報告するとともに、事務局にも、要求の内容を検討させたいと考えております。

さて、9 月の月例経済報告では、「景気は、このところ弱さもみられるが、緩やかな回復基調が続いている。」とされ、先行きについては、「雇用・所得環境の改善が続くなかで、各種政策の効果もあって、緩やかな回復に向かうことが期待される。ただし、海外経済で弱さがみられており、中国を始めとするアジア新興国や資源国等の景気が下振れし、我が国の景気が下押しされるリスクがある。また、英国の EU 離脱問題など、海外経済の不確実性の高まりや金融資本市場の変動の影響に留意する必要がある。」とし、引き続き警戒感を示しております。

現在、特別区は、区税収入等が改善傾向にあるものの、少子高齢化対策に係る扶助費の増加や公共施設の老朽化対策に係る費用の大幅な増加等、様々な行政ニーズへの対応を勘案すると、今後の財政状況は、厳しさを増していくことが予想されます。

また、区民は、区政を担う職員の勤務条件について、これまで以上に強い関心

を寄せております。

給与を始めとする勤務条件については、常に社会一般の情勢に適応させ、適切に対応することが、区民の区政に対する信頼を確保していく上で極めて重要であります。

ただ今申し上げた基本的認識に基づき、本年の給与改定交渉に臨む上での私どもの考えと、本年の給与改定交渉における主な課題について申し上げます。

まず、給与改定について申し上げます。

本年の人事委員会勧告は、職員の給与が民間給与を0.15%下回っていることから、これを解消するため、給料表を引上げ改定すること、また、特別給の年間支給月数についても民間の支給割合を考慮し、勤勉手当を0.1月引き上げるというものであります。

人事委員会勧告の取扱いにつきましては、尊重する姿勢に立ち、特別区の置かれた厳しい諸状況を踏まえつつ、国や他団体の動向も勘案して、区民の理解と納得が得られるよう、慎重に検討してまいります。

次に、本年の給与改定交渉における主な課題について申し上げます。

はじめに、勤勉手当の支給に係る育児休業の取扱いについて申し上げます。

国は、本年6月支給分の勤勉手当から、男性職員の育児休業の取得促進を目的として、育児休業の承認に係る期間が1か月以下である場合には、その育児休業期間を勤勉手当の勤務期間から除算しない取扱いに改めました。

また、政令市の7割が、国と同様の取扱いを採用しております。

私どもといたしましては、支給割合の決定方法を始めとして、特別区と国の勤勉手当制度は大きく異なっているものと認識をしておりますが、国や他団体との制度的均衡や、国の制度改正の趣旨を踏まえ、職員の育児休業の取得促進を図るため、勤勉手当の支給に係る育児休業の取扱いについて、見直しを行う必要があると考えております。

具体的には、勤勉手当の支給期間における欠勤等日数の算定に当たり、育児休業の承認に係る期間が1か月以下である場合は、当該期間を欠勤等の期間から除くものとします。この見直しにより、1か月以下の育児休業のみ取得した職員には、勤勉手当が10割支給されることとなります。

詳細は、別紙「勤勉手当の支給に係る育児休業の取扱いについて（案）」のとおりです。

次に、仕事と生活の両立支援について申し上げます。

本年、人事院は、介護休暇の分割取得、介護時間の新設等について勧告等を行いました。

また、本年の人事委員会勧告に伴う意見では、特別区においても、育児・介護休業法等の改正を踏まえ、国の見直し内容を考慮しながら、制度の検討を行っていく必要があると言及されました。

休暇制度等に関しては、各区事項となりますが、これらに伴う給与の取扱いについては、統一交渉事項になりますので、国の法令改正等の動向を見極めた上で、速やかに検討し、皆さんと十分に協議してまいりたいと考えております。

ただ今申し上げた課題の外に、昨年度から引き続きの課題となっている事項につきましても、協議してまいりたいと考えております。

以上、本年の給与改定交渉に係る私どもの基本的認識と主な課題について申し上げます。今後も皆さんと十分に協議を行い、解決を図ってまいりたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

私からは以上です。

〈清掃労組〉

ただ今皆さん方から、本年の賃金確定交渉に臨む区長会としての基本的な認識と課題について示されました。

私どもは、本年3月に「2016年度 現業系賃金・人事制度に関わる要求書」を提出しておりますが、本日は、人事委員会勧告が示されて以降、最初の団体交渉となりますので、改めてわが組合からの「要求書」を提出させていただきました。

要求書の提出に際しての考え方や要点について、何点かにわたり申し述べさせていただきます。全組合員の切実な要望であることを真摯に受け止め、賃金確定交渉に臨まれることを求めます。

まず、給与改定についてであります。

本年の人事委員会勧告は、3年連続の月例給、一時金の引上げ勧告で、民間春闘の賃上げ状況が一定程度反映されたものと受け止めることができますが、現在、特別区では、自宅に係る住居手当廃止の経過措置期間にあります。人事委員会の公民比較によると、職員の平均住居手当額は、前年より713円の減額となっています。こうしたことが公民較差を拡げているのであり、本年の人事委員会勧告は、多額の生計費を必要とする特別区職員の生活改善にはつながらない低い水準にとどまっています。

地方公務員の給与は、生計費等を考慮して定めることとされています。特別区職員の生計費に係わる大きな変動要因として、昨年10月からの被用者年金制度の一元化に伴う共済掛金の大幅な引上げが挙げられます。

掛金の算定方式が4月から6月までの報酬の平均額に基づき算出される「標準報酬制」に移行されました。清掃事業は、区民の安全で安心な住環境を保障する公共サービスです。1日たりとも停滞することが許されない事業であることから、職員は5月の祝日作業に従事する実態にあります。このことが大幅な掛金の引上げに繋がっているのです。

仮に勧告どおりに月例給、一時金が引き上げられたとしても、共済掛金の引上げ分に遠く及ばず、職員の可処分所得は減少するばかりです。

また、厚生労働省の「平成27年賃金構造基本統計調査」によると、東京都の民間賃金水準は、全国平均を100とした場合、126にも達していますが、特別区職員の賃金水準はそれに見合っておりません。職員の置かれている厳しい現状を踏まえ、賃金の大幅な改善を求めるものです。

次に、業務職給料表についてであります。

私ども東京清掃労働組合は、現業系職員が主体の労働組合法適用の労働組合です。労働協約締結権が認められていることを踏まえ、職員の賃金に関しては、労使交渉に基づく改定が図られなければなりません。この間、特別区人事委員会の勧告内容に準じて現業系職員の給与改定が行われていたことも事実です。十分な労使協議期間を確保するためにも、職員の生活改善につながる業務職給料表を早期に明らかにすることを求めます。

次に、切替調整措置についてであります。

私どもは、長年にわたって保障額表から業務職給料表への切替えに伴う調整措置の終了を求めてきました。昨年、一昨年の賃金確定交渉で、一定の見直しが行われ、多くの職員の実質的な昇給回復が実現したことは評価ができるものです。しかし、私どもの調査では、いまだに多くの職員が切替調整号数を有し、昇給が抑制されていることに変わりはありません。

また、現給保障者が昇任・昇格した場合、昇格後の号給の給料月額が現給保障額より少ない場合には、引き続き現給保障に留められてしまいます。このことが大きな一因として、技能主任、技能長、統括技能長への昇任意欲を失うことになっています。

切替調整措置は、人事管理上から見ても、長期間にわたって実施すべきものではないことは明らかです。一日も早い切替調整措置の終了を求めます。

次に、現業系の人事制度についてであります。

現行の技能主任昇任資格基準は、1級職歴16年以上となっています。現行制度では、新規採用後、最初の昇任機会が生ずるまで6年間の前歴持込みをした最短の場合であっても、10年を要するのです。また、現業系職員は、高年齢での採用も多く、40歳台後半で初めて昇任資格が発生する職員も少なくありません。退職手当の調整額のポイントの評価期間は、退職年度を含む退職前20年度間とされています。行政系職員の昇任機会と比べて不利な制度であることを指摘せざるを得ません。

また、統括技能長・技能長選考に関しては、身分切替後の各区独自選考によって、区ごとの年齢構成や昇任枠の不均衡により、昇任選考に困難が生じ、人事の停滞につながっています。昇任意欲がある職員がいても、昇任枠が無いという理由で選考すら行われていない実態も見られます。

いくつかの区では、昇任選考を毎年実施し、職務内容や配置に工夫をするなど、人事の停滞が生じないような努力がされていますが、まだ一部の区にとどまっています。

これまでの技能主任職等の設置基準の改善により、職務内容に応じて任命権者が必要と認める場合に設置することが可能となりましたが、職員数を括りとする基準も残っていることから、昇任枠が無いという理由で昇任選考が見送られているのです。

昇任意欲の醸成や人事の活性化の観点からも、「技能長を多数設置している職場に1名設置する」統括技能長の設置基準や、「概ね20人程度の技能系・業務系職員を単位として設置する」技能長の設置基準は廃止し、各区の任命権者の判断による設置とするべきです。

また、現在、行政系職員の人事制度の見直しが検討されていると聞き及んでいます。私ども東京清掃労働組合は、現業系職員が主体の労働組合ではありますが、清掃工場に勤務する技術職員を中心に行政系職員も一定数おります。行政系人事制度の見直しについては、大きく注目している課題であります。

これまで私どもは、現業系人事制度の見直しを求めてまいりました。

長期に及ぶ技能主任昇任資格基準や、人事の停滞につながっている昇任選考のあり方等、多くの問題があることを指摘してまいりました。

行政系人事制度の見直しの検討と同時に、現業系人事制度についても見直しの検討が進められるべきです。行政系職員と同じ特別区に働く現業系職員として、現業系人事制度の見直しだけが後回しにされるのでは、著しく均衡を欠くことになり納得できません。

次に、高齢期雇用制度についてであります。

現行の再任用職員の賃金水準は、一部年金が支給されることが前提となっているものです。高齢期の雇用問題は、雇用と年金を確実に接続することで職員の生活を保障することが本来の趣旨であることを再三にわたって指摘してまいりました。

また、昨年10月から共済年金と厚生年金が一元化され、制度的な差異については基本的に厚生年金に揃えて解消されることになりました。

年金の一部支給停止の限度額が下がり、再任用職員の勤務日数を選択する上で考慮することになります。雇用と年金の接続の観点からも、希望者全員が確実に任用されると同時に、その賃金収入だけで生活できる水準を確保するため、再任用職員の賃金水準を大幅に改善することを求めます。

次に、勤勉手当の支給に係る育児休業の取扱いについてであります。

勤勉手当の支給期間における欠勤等日数の算定に当たり、育児休業の承認に係る期間が1か月以下である場合は、当該期間を欠勤等の期間から除くという考え方が示されました。これまでの私どもの要求を踏まえた提案をしていただいたものとして、判断をさせていただきます。

次に、介護時間の新設等に伴う給与の取扱いについてであります。

皆さんからは、国の法令等の動向を見極めた上で、協議をしてまいりたいという考えが示されたところですが、私どもも十分に協議していくことに異存はありません。

清掃事業が区へ移管されて、17年目となりました。

現行の特別区の清掃事業の職務内容は、公権力を伴う排出調査や指導業務、環境学習や訪問収集等、清掃職員の創意工夫で様々な事業展開がされています。清掃職員が日常の業務を遂行する上で、常に区民と接している仕事上の利点を活かし、区民の求める公共サービスとしての自治体責任を果たすことこそが私たちに求められる役割です。

単に現場を持っているというだけではなく、長期間にわたって地域に密着していることから、地域や区民の経年変化までも知り得ることや、幅広い政策情報の収集が可能な立場にいることも職員の大きな役割です。

区民サービスの最前線にいる職員の仕事の内容は、区民サービスのあり方に直

結します。区側が使用者責任を果たすのであれば、特別区における清掃事業と日夜奮闘を続ける職員をどう評価しているのかを明確にし、職員が自信と誇りを持って職務にまい進できる賃金水準、人事制度の構築を全ての組合員の強い思いとして申し入れます。

最後になりますが、清掃事業に従事する関連労働者の賃金・労働条件についてであります。

特別区の清掃事業において、車付雇上と呼ばれる作業形態による労働者の多用が拡大の一途です。継続した常用雇用の実態があるにもかかわらず、日雇い扱いされて、「健康保険」、「厚生年金」、「雇用保険」の適用もされず、関係機関からはこれらの適用の指導が入っていると聞き及んでいます。

大きな社会問題となっている格差の拡大の状況を一刻も早く解消していかなければ、公共サービスとしての清掃事業の質が劣化するばかりです。

正規職員との均等待遇の立場から、これら清掃関連労働者や臨時職員の賃金の引上げ、保護具の支給など、賃金・労働条件の改善に向けて関係機関に働きかけることを求めます。

以上、何点かにわたって賃金・人事制度の改善について、私どもの要求を申し上げます。

現場の第一線で、区民とのふれあいにより、区政に貢献をしている職員の努力を正当に評価する賃金・人事制度の改善は、職員の切実な思いを込めた要求であることを受け止め、是非とも改善に向けた検討をしていただくことを求めるものです。

〈当局〉

ただ今の皆さんからの発言に関して申し上げます。

まず、技能系・業務系職員の人事制度について申し上げます。

技能系・業務系人事制度につきましては、これまでも申し上げてきましたとおり、所要の見直しは図られているものと認識しておりますが、今後も各区における運用状況等を注視し、適切な検討を行ってまいります。

次に、技能系・業務系職員の給与制度について申し上げます。

業務職給料表の改定等につきましては、昨年度の交渉結果及び本年の人事委員会勧告における改定内容を踏まえ、慎重に検討してまいります。

また、業務職給料表の号給切替えに伴う昇給調整措置について申し上げます。

私どもといたしましては、引き続き、国、他団体の動向を注視していくとともに、平成19年度の業務職給料表の水準見直しに至った考え方や、この間の皆さんとの協議も踏まえ、適切な給与制度を構築していくことを基本に、対応すべきものと考えております。

〈清掃労組〉

ただ今、改めて皆さん方の考え方をお聞きしました。

私どもは、特別区の清掃事業における特殊性や困難性が適切に評価、反映された人事・給与制度の構築を求めているのです。また、業務職給料表の水準は、民

間従業員や国家公務員の技能・労務職員との単純な比較があてはまるものではありません。

いずれにしましても、私どもは、本年の賃金確定交渉における諸課題について、労使での十分な協議を尽くすことを求めるとともに、多くの課題の解決のためには、私どもの切実な要求を真摯に受け止め、納得できる回答を示していただく以外に解決の方法はないことを最後に申し上げておきます。

〈当局〉

私どもといたしましては、これまで皆さんと築いてきた信頼関係の下に、今後、精力的に協議を行い、課題の解決を図ってまいりたいと考えております。

以上

勤勉手当の支給に係る育児休業の取扱いについて（案）

1 趣旨

育児休業の取得促進を図るため、国や他団体の動向等を踏まえ、
勤勉手当の支給に係る育児休業の取扱いについて、見直しを行う。

2 内容

勤勉手当の支給期間における欠勤等日数の算定に当たり、育児
休業の承認に係る期間が1か月以下である場合は、当該期間を欠
勤等の期間から除くものとする。

3 実施時期

平成 29 年 6 月支給分の勤勉手当から適用する。